



Valintaesitys maakunnan yhteistyöryhmän sihteeristön käsittelyyn

Hankkeen julkinen nimi	SUUNTA+ Sujuvat urapolut ja työelämäyhteistyö
Hakemusnumero	R-02725
Valintakokouksen päivämäärä	24.3.2026
Hakijan virallinen nimi	Ylivieskan kaupunki
Osatoteuttajat	Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä
Toimintalinja	4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi
Erityistavoite	4.2. Uutta osaamista työelämään
Alkamispäivämäärä	1.8.2026
Päättymispäivämäärä	31.7.2028
Käsittelijä	Sonja Kuvaja

Hakijan esittämä kuvaus hankkeen sisällöstä

Ylivieskan kaupunki ja Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä kehittävät alueen ja eri toimijoiden välistä työelämäyhteistyötä, edistävät alueen työllisyyttä sekä vahvistavat alueen pk-yritysten kilpailukykyä monimuotoisessa ja nopeasti muuttuvassa työelämässä. Hankkeen tavoitteena on parantaa yritysten kykyä hyödyntää työharjoittelua osana liiketoimintaa, vahvistaa esihenkilöiden johtamisvalmiuksia sekä lisätä työntekijöiden työhyvinvointitaitoja työhyvinvointitaitoja, huomioiden myös työssäoppijat. Näin luodaan edellytyksiä harjoitteluiden ja rekrytointien onnistumiselle, osaajien sitoutumiselle alueelle ja yritysten kasvulle.

Hankkeessa kehitetään yrityksille muotoilumalli, jonka avulla tunnistetaan ja sanoitetaan harjoitteluun soveltuvia työtehtäviä niin, että harjoittelu tukee liiketoimintaa eikä kuormita resursseja. Samalla mallinnetaan ja pilotoidaan toimintamalli, jossa opetushenkilöstö jalkautuu lyhyille työpaikkajaksoille yrityksiin tavoitteena lisätä heidän tietouttansa työelämän nykyvaatimuksista ja tarpeista. Kokonaisuudessa malli vahvistaa työelämäyhteistyötä, syventää opettajien ammatillista osaamista ja parantaa opetuksen työelämävastaavuutta.

Lisäksi rakennetaan helposti saavutettavissa oleva valmennuspolku mikro- ja pk-yritysten esihenkilöille, jossa vahvistetaan valmentavaa ja työkykyä tukevaa johtamista, monimuotoisten tiimien johtamista sekä työharjoittelijoiden ohjaamiseen, perehdyttämiseen ja työyhteisöön kiinnittymiseen liittyviä valmiuksia. Työhyvinvointia edistetään käytännön malleilla, joiden avulla työntekijät ja harjoittelijat voivat hallita paremmin työtään, palautumistaan ja käydä rakentavaa vuoropuhelua työnantajan kanssa. Valmennuksissa huomioidaan myös harjoittelijoiden rooli osana työyhteisöä. Hankkeen viestintä ja tulosten raportointi toteutetaan monikanavaisesti ja avoimesti. Yrityksille ja sidosryhmille tuotetaan malleja, valmennuksia ja työkalupakkeja, joita voidaan hyödyntää kansallisella tasolla. Toimien odotetaan vahvistavan yritysten kilpailukykyä, edistävän onnistuneita harjoittelujaksoja, parantavan työvoiman saatavuutta ja lisäävän alueen veto- ja pitovoimaa.

Kohderyhmä:

52 työssä olevaa (ml. yrittäjät) henkilöä. Osallistuvia yrityksiä on 42 kpl.

- Mikro- ja pk-yritysten työntekijät, esihenkilöt, tiiminvetäjät, HR-tehtävissä toimivat sekä omistajayrittäjät, jotka osallistuvat hankkeen valmennuksiin, työpajoihin ja pilotointeihin. Hankkeen toimenpiteisiin osallistuvat eri toimialojen mikro- ja pk-yritykset. Hankkeessa ei sovelleta alakohtaisia rajoituksia. Painopiste on yrityksissä, joilla ei ole omia HR-resursseja tai vakiintuneita käytäntöjä työpaikkaohjaukseen, harjoitteluyhteistyöhön tai henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen.
- Toisen asteen sekä muiden koulutusasteiden opettajat, opinto-ohjaajat ja ohjaajat, jotka osallistuvat työelämäyhteistyön ja ohjausosaamisen vahvistamiseen liittyvään kehittämistyöhön, pilotointeihin ja valmennuksiin.

Hankkeen toiminta-alue:

Alavieska, Haapajärvi, Haapavesi, Kalajoki, Kärsämäki, Nivala, Oulainen, Pyhäjärvi, Pyhäntä, Reisjärvi, Sievi, Siikalatva, Ylivieska

Hankkeen uutuusarvo:

Nykytilassa yrityksillä on tahtoa tarjota harjoittelupaikkoja ja kehittää työhyvinvointia, mutta käytännön mallit ja resurssit puuttuvat. Harjoittelut koetaan kuormittavina, esihenkilötyö on paineessa ja työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen jää satunnaisten toimenpiteiden varaan. Tämä rajoittaa yritysten kasvua ja heikentää työvoiman saatavuutta.

Hankkeen lisäarvo on siinä, että se tuottaa konkreettiset, käyttöön otettavat mallit, joilla:

- Harjoittelupaikat muutetaan yrityksen arkea tukeviksi, jolloin harjoittelijoiden ohjaus on mahdollisimman sujuvaa ja kuluttaa mahdollisimman vähän yrityksen resursseja.
- Mahdollistetaan opetushenkilöstön jalkautuminen työelämään ja harjoittelupaikkoihin perehtymiseen, tämä mahdollistaa jatkossa paremman tuen harjoittelun ohjaukseen ja voi näin madaltaa yritysten kynnystä harjoittelupaikkojen tarjoamiselle,
- Esihenkilöt saavat valmennuspolun kautta käyttöönsä käytännön työkaluja, joilla parannetaan sitoutumista ja vähennetään vaihtuvuutta,
- Työntekijät saavat välineitä oman työnhallinnan ja palautumisen vahvistamiseen sekä työroolin kirkastamiseen, mikä lisää työssä pysyvyyttä ja tuottavuutta.

Uutuus on siinä, että nämä osat yhdistetään yhdeksi kokonaisuudeksi: yrityksen rekrytointipotentiaali, johtaminen ja työntekijöiden jaksaminen sidotaan yhteen. Tuloksena on malli, joka tekee harjoittelusta ja henkilöstön kehittämisestä yrityksille taloudellisesti ja toiminnallisesti houkuttelevaa.

TYÖPAKETIT

Hanketta toteutetaan käytännönläheisesti yritysten, oppilaitosten, elinvoimapalveluiden ja työllisyyspalveluiden yhteistyönä. Toimintaa tukee hankkeen alussa avattava avoin yrityspooli, joka mahdollistaa kokemusten vaihdon ja hyvien käytäntöjen levittämisen alueella, Yrityspooli voi toimia esimerkiksi padletissa jakaen yritysten, toimijoiden, kesken hyviä käytäntöjä hankkeen teemassa. Kolmikantainen oppiminen varmistetaan järjestämällä yrityskäyntejä, työpajoja, valmennuksia ja palautekeskusteluja, joissa eri toimijat voivat kehittää ratkaisuja yhdessä. Digitaalisia työkaluja, kuten yhteisiä alustoja, hyödynnetään mallien, esimerkkien ja havaintojen kokoamiseen helposti saavutettavaksi tietopankiksi. Jokaisessa työpaketissa kerätään palautetta yrityksiltä, opiskelijoilta, opettajilta ja työntekijöiltä, ja seurantaa tehdään

jatkuvasti. Erityisesti palautteen perusteella toimintaa ja käytettäviä työkaluja sekä metodeja voidaan tarkentaa hankkeen kuluessa ja varmistaa, että kehitetyt mallit vastaavat kohderyhmän tarpeisiin.

Työpaketti 1: Harjoitteluun soveltuvien työtehtävien tunnistaminen, muotoilu ja näkyväksi tekeminen

Hankkeessa kehitetään muotoilumalli, jonka avulla yritykset voivat tunnistaa ja sanoittaa harjoittelijalle soveltuvat työtehtävät (TET, koulutuskokeilu, työharjoittelu, työkokeilu) omasta toimintaympäristöstään. Näin harjoittelut tukevat paremmin yrityksen arkea eivätkä kuormita resursseja.

Toimenpiteet:

- Kartoitetaan harjoittelupaikkojen tarjoamisesta kiinnostuneet yritykset ja valitaan pilottikohteet.
- Autetaan yrityksiä tunnistamaan ja profiloimaan harjoitteluun soveltuvat tehtävät ja sanoittamaan ne digialustoille.
- Jalkautetaan alueelle harjoittelupaikkojen ilmoittamiseen soveltuva alusta. Esimeriksi TET.fi-alusta sekä Tiitus- ja Työmarkkinatori-alustat. Erityisesti Tiituksen käyttöönottoa aktivoidaan TP2:ssa, kun opetushenkilöstö jalkautuu työpaikoille.
- Toteutetaan yhteisiä yrityskäyntejä, joissa yritysten ja oppilaitosten tarpeet ja odotukset sovitaan yhteen.
- Selvitetään mahdollisuuksia toteuttaa harjoittelujaksoja useamman pk-yrityksen yhteistyönä (esim. 2–3 yritystä jakaa harjoittelijan). Kartoitetaan halukkaat yritykset ja, mikäli kiinnostusta löytyy riittävästi, pilotoidaan malli hankkeen aikana. Harjoittelutehtävien pilkkomisessa eri yrityksiin voidaan hyödyntää myös Tiitus-alustaa.
- Tuloksena syntyy dokumentoitu, monistettava käytäntö harjoittelutehtävien muotoiluun. Kohderyhmänä työpaketissa ovat alueen mikro- ja pk-yritykset. Tavoitteena on saada mukaan 30 yritystä.

Aikataulu:

- 1.8.2026–31.7.2027: yrityskartoitukset ja pilottien käynnistys
- 1.1.2027–30.8.2027: harjoittelutehtävien sanoittaminen ja digialustojen käyttöönotto
- 1.8.2027–31.7.2028: mallin testaus ja viimeistely

Päävastuu työpaketista on Ylivieskan elinvoimapaalveluilla, joka johtaa ja toteuttaa yritys yhteistyötä ja mahdollisiin alustoihin liittymistä. JEDU tuo työpakettiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauskäytäntöjen asiantuntemuksen, varmistaa sen, että harjoitteluun suunnitellut työtehtävät vastaavat tutkinonperusteissa vaadittavia osaamistaitovaatimuksia sekä tuo työpakettiin oppilas-/opiskelijanäkökulman.

Työpaketti 2: Opetushenkilöstön jalkautuminen työpaikoille

Hankkeessa pilotoidaan ja tuotetaan toimintamalli, jossa opettajat ja ohjaajat jalkautuvat lyhyille työpaikkajaksoille (1–5 päivää). Hankkeessa pilotoidaan ja tuotetaan toimintamalli, jossa opettajat ja ohjaajat jalkautuvat lyhyille työpaikkajaksoille (1–5 päivää). Jalkautuminen tukee tp1:stä. Opettajat toimivat neuvonantajina yritysten edustajille heidän tunnistuessa harjoitteluun soveltuvista työtehtävistä. Samalla opettajat pääsevät perehtymään työpaikoilla käytettäviin työtekniikoihin, koneisiin ja laitteisiin, vahvistaen näin omaa ammatillista osaamistaan. Työpaikkajakson aikana opettaja on mukana auttamassa Tiituksen käyttöönottoa työpaikalla yhdessä työpaikan edustajien kanssa. Opettaja myös jalkauttaa työpaikalle tietoa opiskelijan työpaikalla tapahtuvaan ohjaamiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyen. Tavoitteena on, että toimintamalli voidaan juurruttaa osaksi oppilaitoksen normaalia käytäntöä hankkeen jälkeen. Mallia tarjotaan hyödynnettäväksi myös muille opetuslalla toimiville henkilöille kuin JEDUn henkilökunnalle.

Toimenpiteet:

- Opettajat ja ohjaajat jalkautuvat työpaikoille muutamaksi päiväksi kerrallaan (1–5 päivää).
- Yhdessä työpaikkojen kanssa tunnistetaan harjoitteluun sopivia työtehtäviä ja kehitetään työpaikkaohjauksen käytäntöjä.
- Opettajien alakohtainen ammattitaito syvenee, jalkautuu opetukseen ja näin vahvistaa opetuksen työelämävastaavuutta.
- Kootaan kokemukset ja hyvät käytännöt toimintamalliksi, joka voidaan ottaa käyttöön pysyvästi oppilaitoksissa sekä yrityksissä.

Kohderyhmänä työpaketissa ovat opetushenkilöstön edustajat. Tavoitteena on saada mukaan 12 opettajaa/ohjaajaa.

Aikataulu:

- 1.8.2026-28.2.2027: opetushenkilöstön kartoitus ja perehdytys pilotointiin sekä sopiminen yritysyhteistyöstä
- 1.3.2027-28.2.2028: pilotoinnit, palautteen kerääminen ja mallin rakentaminen
- 1.3.-31.7.2028: mallin viimeistely ja jalkauttaminen oppilaitoksessa eri toimialoille sekä tuloksista raportointi

JEDU vastaa työpaketin suunnittelusta, toteutuksesta ja mallinnuksesta, kun kyse on työpaikkojen neuvonnasta harjoitteluun soveltuviin työtehtäviin, sähköisten alustojen käyttöön sekä opetushenkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyen. Ylivieskan elinvoimapalvelut tukee työpakettia yritysyhteyksien avaamisessa, yrityskohteiden kartoittamisessa ja yhteistyön rakentamisessa sekä työpaketin yleisessä toteutuksessa.

Työpaketti 3: Esihenkilötyön ja työkykyjohtamisen vahvistaminen harjoittelijoiden ohjauksessa

Hankkeessa luodaan monistettava toimintamalli, jolla vahvistetaan mikro- ja pk-yritysten esihenkilöiden valmentavaa ja inklusiivista johtamista sekä työkykyjohtamista.

Hankkeessa luodaan monistettava toimintamalli, jolla vahvistetaan mikro- ja pk-yritysten esihenkilöiden valmentavaa ja inklusiivista johtamista sekä työkykyjohtamista. Johtamisosaamista kehittämällä tuetaan työharjoittelijoiden työyhteisöön integroitumista. Työpaketin toimenpiteet tukevat työharjoittelijoiden onnistunutta ohjausta ja perehdytystä, sillä hyvä esihenkilötyö luo perustan harjoittelujaksojen sujuvalle aloitukselle, työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle sekä palautekäytänteille.

Toimenpiteet:

- Kartoitetaan esihenkilöiden tarpeet ja lähtötaso (pulssikysely) sekä valitaan pilottiyritykset ja -tiimit. Kartoituksessa huomioidaan yritysten esihenkilöiden tarpeet ja haasteet harjoittelijoiden perehdytyksessä, ohjauksessa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen johtamisessa
- Suunnitellaan ja toteutetaan saavutettava valmennuspolku esihenkilöille ja yritysten omistajille. Valmennussarja sisältää mm. valmentavan johtamisen, työkykyjohtamisen, monimuotoisten tiimien johtamisen ja muutostilanteiden hallinnan. Valmennukseen sisällytetään osio, joka käsittelee harjoittelijoiden vastaanoton, perehdytyksen ja palautekäytäntöjen johtamista. Sen tavoitteena on vahvistaa esihenkilöiden valmiuksia suunnitella harjoittelijan ensimmäiset viikot, määrittellä tavoitteet ja rakentaa toimivat tukirakenteet. Suunnitellaan ja toteutetaan valmennuspolku, joka keskittyy harjoittelijoiden ohjauksen johtamiseen (mm. perehdytyksen jäsentäminen, selkeä roolitus, palautekäytännöt sekä työpaikkaohjaajien tukeminen).
- Laaditaan yhteenveto kasvua ajavista johtamisen rutiineista ja tuetaan niiden käyttöönottoa yrityksissä. Osaksi rutiineja sisällytetään harjoittelijoiden perehdytyksen aikajana (esim. aloitus, väliarviointi, loppukeskustelu), mikä varmistaa harjoittelijan sujuvan oppimispolun.

- Dokumentoidaan ja juurrutetaan malli yrityksiin: julkaistaan monistettava toimintamalli ja työkalupakki. Malliin lisätään harjoittelijoiden ohjauksen osio, jossa kuvataan yrityksen vastuut, käytännön ohjausmallit ja harjoittelijan tukemisen rakenteet.

Aikataulu:

- 1.8.26-30.3.27 lähtötason kartoitus
- 1.2.27-30.3.2028 valmennuspolun toteuttaminen moduuleina
- 1.2.28-31.7.28 mallin dokumentointi ja juurrutus

Kohderyhmä ja määrä: Kohderyhmänä työpaketissa ovat yritysten esihenkilötehtävissä toimivat sekä yksinyrittäjät. Tavoitteena on saada mukaan 15 henkilöosallistujaa.

Ylivieskan elinvoimapaalvelut vastaa työpaketin toteutuksesta. JEDU tuo valmennusten sisältösuunnitteluun pedagogisen näkökulman työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta, sen ohjaamisesta ja palautekäytännöistä sekä erilaisten oppijoiden kohtaamisesta. Lisäksi valmennuksissa voidaan hyödyntää JEDUn TP2:ssa keräämää tietoa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista tukevista hyvistä käytännöistä.

Työpaketti 4: Työhyvinvointitaitojen vahvistaminen ja arjen rutiinit

Hankkeessa pilotoidaan ohjeistus ja arjen rutiinit, joilla työntekijät ottavat vastuuta työnhallinnasta ja palautumisesta työpäivän aikana ja yritys tukee tätä käytännössä. Tavoitteena on parantaa työssä jaksamista, työhön sitoutumista ja hyvinvointia työssä.

Työhyvinvointitaitojen kehittäminen vahvistaa koko työyhteisön toimintaa ja tukee samalla myös työharjoittelijoiden oppimista ja hyvinvointia. Harjoittelijan kokemus työpaikasta riippuu suurelta osin tiimin työyhteisötaidoista, vuorovaikutuksesta ja arjen käytännöistä, jotka luovat turvallisen ja oppimista tukevan ympäristön.

Toimenpiteet:

- Kartoitetaan työntekijöiden nykyiset käytännöt ja tunnistetaan kehitystarpeet. Kartoituksessa huomioidaan, miten nykyiset rutiinit tukevat tai haastavat harjoittelijan arkea (mm. perehdytystilanteet, kysymisen mahdollisuus, tauko- ja palaverikäytännöt).
- Toteutetaan saavutettavia mikrovalmennuksia ja työpajoja (verkossa ja lähitoteutuksina), joissa työntekijät saavat työkalut oman osaamisen ja työroolin määrittelyyn sekä rakentamaan vuoropuheluun esihenkilön ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Valmennuksiin sisällytetään osio "Harjoittelijan tukeminen arjessa", jossa vahvistetaan työntekijöiden kykyä toimia harjoittelijan tukena ja ohjaajina ja madaltaa kynnystä kysymiselle sekä palautteenannolle.
- Testataan ja juurrutetaan arjen käytäntöjä (esim. taukokäytännöt, palautumismallit, työn rajaaminen, tiimipalaverien pelisäännöt), jotka vahvistavat työssä jaksamista ja työyhteisötaitoja.
- Pilotoinnissa varmistetaan, että käytännöissä huomioidaan harjoittelijan asema: miten harjoittelija otetaan mukaan arjen toimintoihin, kuten tiimipalaveriin, miten hän voi kysyä neuvoa, ja miten tiimi voi tukea hänen jaksamistaan uusien asioiden ja tilanteiden kuormituksessa.
- Kootaan yleisesti hyödynnettävissä oleva "Hyvän arjen ja harjoittelijan vastaanoton malli-työkalupakki, joka kokoaa yhteen työntekijöiden työhyvinvointia tukevat rutiinit ja harjoittelijan ohjauksen käytännöt. Paketti sisältää tiiviit ohjeet arjen palautumis- ja vuorovaikutuskäytännöistä, selkeät perehdytyksen tarkistuslistat, visuaaliset työtehtäväkortit sekä mallin viikoittaisille ohjaus- ja palautekeskusteluille. Yhdistetty lähestymistapa varmistaa, että työyhteisö jaksaa ja kykenee tarjoamaan laadukasta ohjausta, ja että harjoittelijan oppiminen, jaksaminen ja turvallisuuden tunne vahvistuvat työpaikalla.

Aikataulu:

- 1.1.27- 30.8.27 lähtötason kartoitus

- 1.5.27-30.3.28 mikrovalmennukset ja työpajat
- 1.4.28-31.7.28 mallin dokumentointi ja juurrutus

Kohderyhmä ja määrä: Työpaketin kohderyhmää ovat yritysten työntekijät. Osallistujamäärän tavoitteena on 25 hlöä.

Ylivieskan elinvoimapalvelut vastaa työpaketin toteutuksesta sekä kokonaisuudessaan työhyvinvointimallin kehittämisestä ja pilotoinnista. JEDU tuo mikrovalmennusten ja työpajojen sekä työhyvinvointimallin sisältösuunnitteluun pedagogisen näkökulman työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta, sen ohjaamisesta ja palautekäytännöistä sekä erilaisten oppijoiden kohtaamisesta. Lisäksi valmennuksissa voidaan hyödyntää JEDUn TP2:ssa keräämää tietoa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista tukevista hyvistä käytännöistä. TP4:ssa voidaan hyödyntää myös JEDUn työpaikkaohjaajakoulutuksia ja tarjota niistä työntekijöille työkaluja harjoittelijoiden kohtaamiseen.

Työpaketti 5: Hallinnointi ja viestintä

Hankkeessa varmistetaan tulosten hyödyntäminen ja yritysten houkuttelevuus avoimen ja saavutettavan viestinnän kautta. Lisäksi huolehditaan hankkeen hallinnoinnista ja yhteistyön koordinoinnista.

Toimenpiteet:

- Laaditaan viestintäsuunnitelma hankkeen käynnistyttyä
- Toteutetaan monikanavaista viestintää (some, verkkosivut, tapahtumat) yhteistyössä oppilaitosten ja työllisyyspalvelujen kanssa. Sisällöt kohdennetaan myös aliedustetuille ryhmille.
- Julkaistaan hankkeen tuotokset (valmennuspolut, oppaat, mittarit) avoimesti hyödynnettäväksi, jotta muut kunnat ja yritykset voivat soveltaa niitä.
- Varmistetaan hankkeen laadukas hallinnointi, resurssien hallinta sekä päätoteuttajan ja osatoteuttajan yhteistyön sujuvuus.
- Oppilaitosvierailut yläkouluihin, ”ammatit tutuiksi”, yritykset mukana
- Järjestetään tapahtumia, joissa opiskelijat, työnhakijat ja yritykset kohtaavat. Tuetaan yritysten ja työnhakijoiden kohtaamista sekä lisätään vuoropuhelua työnantajatahojen ja opiskelijoiden/työnhakijoiden välillä.

Aikataulu:

- 1.–24. kk: hankkeen hallinto ja koordinointi
- 2.–24. kk: monikanavainen viestintä ja markkinointi
- 1.–24. kk: tulosten avoin julkaisu

Elinvoimapalvelut toimii päätoteuttajana hallinnoinnissa, JEDU osatoteuttajana hankkeen viestinnässä ja tulosten julkaisemisessa.

Lisätietoja hakemuksesta

Kustannusarvion jakaantuminen:		EU + valtio 80 %	262 246 €
Palkkakustannukset	234 148 €	Omarahoitus: Kuntarahoitus 20 %	65 562 €
Flat rate 40 % kehittäminen	93 660 €		
Nettokustannusarvio	327 808 €		

Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma

Hankkeen kustannusarvio yhteensä	327 808 €
Hankkeen rahoitussuunnitelma yhteensä	327 808 €

Hankkeelle esitetty tuen enimmäismäärä	262 246 €, 80 %
--	-----------------

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hanke on Uudistuva, osaava ja osallistava Suomi 2021–2027-ohjelman mukainen ja toteuttaa sen toimintalinjan 4 erityistavoitetta 4.2. Uutta osaamista työelämään. Hanke täyttää yleiset valintaperusteet ja erityistavoitekohtaisessa arvioinnissa hanke sai riittävästi pisteitä (24,5/42) tullakseen rahoitetuksi. Hankkeen toimenpiteillä lisätään koulutuksen työelämlähtöisyyttä kehittämällä harjoittelupaikkojen tunnistamista ja muotoilua yrityksissä yhteistyössä opetushenkilökunnan kanssa. Toimenpiteillä vahvistetaan yritysten kilpailukykyä edistämällä harjoittelijoiden osaamisen hyödyntämistä sekä tuetaan opiskelijoiden ja työnhakijoiden siirtymistä työelämään. Hanke on Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelman 2026–2029 mukainen; hankkeessa kehitetään koulutuksen ja työelämän yhteistyötä nuorten työelämäsiirtymien tukemiseksi ja yritysten kilpailukyvyn vahvistamiseksi (Koulutuksen ja osaamisen ekosysteemin kehittäminen ja osaajien saatavuus, MAKO 4.1.3).

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

Hanke täyttää yleiset valintaperusteet ja erityisten valintaperusteiden pisteytyksessä hanke sai yhteensä 24,5/42 pistettä. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen EURA-ryhmä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen Elinkeino- ja luonnonvara -teemaryhmän kokous 23.10.–7.11.2025 (sähköinen käsittely) Pohjois-Pohjanmaan MYR-sihteeristö 24.3.2026
--

Rahoittaja **puoltaa** hakemuksen hyväksymistä